



DECLARATIONS FO CSEC 25 Janvier 2024

❖ **Consultation projet TMS LEO**

La présentation faite lors du CSEC du 26 mai 2023 ne nous a pas convaincue, au même titre que le document que vous nous avez renvoyé avec les compléments d'informations.

A ce jour, il n'est pas possible d'évaluer l'impact de ce projet sur les conditions de travail, notamment l'accroissement de la charge de travail du fait de la multiplicité des tâches supplémentaires, les contraintes de manipulations et le port de charge.

Bien que vous nous fournissiez un tableau comparatif du logiciel E-lis utilisé en CPDL et celui que vous envisagez de mettre en place TMS Leo, le choix du logiciel ne semble pas pertinent quant à l'acquisition de ce nouvel outil. L'analyse faite par les régions du nombre d'utilisateurs, montre une fois de plus que les régions n'évaluent pas de la même façon les besoins. L'impact des gains réels ne nous est pas présenté clairement.

Les élus FO demandent qu'un retour d'expérience soit fait après la phase pilote pour pouvoir ajuster le projet et éviter de déployer les problèmes sur les autres régions, comme cela est fait depuis des années sur les différents projets de l'EFS.

Les élus FO demandent également qu'une analyse de l'impact financier lors du REX soit présentée aux élus du CSEC avant déploiement national.

Pour toutes ces raisons, les élus Force Ouvrière s'abstiendront sur cette consultation.

❖ **Consultations orientations stratégiques 2024 COP 2020-2024**

Le COP 2020 – 2024 démontre une incertitude de la direction sur les orientations à mettre en place du fait du manque de budget construit et cadré et par l'absence de réponse des tutelles sur l'augmentation du prix de cession du plasma, des tarifs des PSL et de la revalorisation des analyses spécifiques de laboratoire.

De nombreux axes stratégiques découlent de notre système d'information, mais malheureusement les budgets alloués à ces projets sont bien insuffisants pour permettre leur mise en œuvre, et sont prévus en forte baisse pour 2024.

Concernant la situation de l'emploi dans l'établissement, 150 ETP ont déjà été supprimés au budget rectificatif de juillet 2023. Nous dénonçons encore une baisse de 29,7 ETP dans les services prélèvement, alors que vous ambitionnez de prélever 50 KL de plasma supplémentaire à destination du LFB. Comment envisagez-vous d'assurer la continuité d'activité au prélèvement alors qu'actuellement trop de collectes sont annulées et des MDD fermées par manque d'effectif ?

De surcroît, vous ne précisez pas la manière dont vous comptez fidéliser les équipes, qui travaillent déjà dans des conditions dégradées, en ne leur apportant aucune réponse favorable dans la stratégie présentée sur les conditions salariales, le manque de matériel performant et les conditions de travail d'une manière générale.

Nous nous satisfaisons cependant que des ETP soient alloués aux MTI, malgré un budget contraint, en vue de développer de nouvelles thérapies d'avenir pour notre établissement.

Au vu de cette situation, les élus Force Ouvrière donneront un avis défavorable sur cette consultation.

❖ **Consultation sur les orientations stratégiques 2024 : axes et orientations de la formation professionnelle**

Les axes et orientations de la formation professionnelle sont dans la continuité des projets initiés à l'EFS. Nous rendrons donc un avis favorable ; mais nous tenons à vous rappeler qu'il est nécessaire de mieux anticiper et accompagner les changements de pratique.

❖ **Politique sociale et conditions de travail 2023 consultation globale**

BHSCT 2022 : Le manque d'harmonisation des rapports BHSCT entre les régions rend l'analyse difficile car les écarts notamment pour les accidents de travail sont très importants. Les élus FO regrettent qu'une attention particulière sur les maladies professionnelles ne soit toujours pas mise en place à l'EFS pour prévenir d'autres maladies professionnelles. De plus, l'année 2022 a été marquée par l'incapacité permanente de 4 salariés à la suite d'un accident de travail ou de trajet.

PAPRI Pact 2023 : De nombreuses actions présentées dans le papripact 2023 se retrouvent encore à ce jour dans le projet de papripact 2024. Il est bien regrettable que ces travaux ne soient toujours pas aboutis ou en fin de réalisation notamment sur des sujets de très grande ampleur comme :

- L'amélioration des conditions de travail visant à limiter les TMS en collecte.
- Le remplacement des portants de préparation par d'autres plus adaptés à la filtration pour diminuer les contraintes physiques.
- L'amélioration des conditions de travail pour les activités liées aux cuves d'azote.
- L'édition d'un guide pratique et de fiches réflexes à destination des managers avec un focus sur les addictions.

Trop de projets encore sans résultats à court et moyen termes mais qui sont urgents à mettre en œuvre dans notre établissement pour garantir la santé du personnel.

DU 2023 : Le risque explosion / incendie nous interpelle en collecte mobile. Il s'agit d'un risque relatif à comparer aux risques TMS induits par le sac Sherpa avec l'oxygène. Les élus FO dénoncent toujours de forts risques induits par la charge physique et les situations de travail à l'EFS qui sont à l'origine des accidents du travail.

Indicateurs temps de travail 2022 : Cette année encore, trop d'indicateurs démontrent le non-respect de cet accord ANAT :

- Des semaines de plus de 44h ou 48h dépassées par plus de 1000 salariés, des journées de plus de 12 heures, un cadre autonome sur deux a dépassé la journée légale.
- ¼ des temps partiels a réalisé une semaine au moins dépassant la durée légale du travail.
- Les temps de repos conventionnel après astreinte ne sont toujours pas respectés pour près de 500 salariés.
- Les contraintes de travail les dimanches et jours fériés sont toujours en constante augmentation ces dernières années.
- 243 782h supplémentaires ont été générées chez les salariés à temps plein, c'est 40 000h de plus qu'en 2021 ! Et 105 768h complémentaires pour les temps partiels.

Le constat est toujours aussi alarmant, le code du travail n'est toujours pas respecté et la direction n'a toujours pas de plan d'action ! Pendant ce temps, le personnel s'épuise et sa santé se dégrade, augmentant le taux d'absentéisme.

DOETH 2022 : Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap à l'EFS est de 6,78 % en 2022, ce qui permet d'avoir des subventions de l'AGEFIP. Malheureusement toutes les régions n'atteignent pas les 6% règlementaires. Il est primordial de conserver les personnes en situation de handicap au sein de nos établissements par l'aménagement de postes et non pas d'envisager leur licenciement pour cause d'inaptitude comme c'est trop souvent le cas en région (par manque de volonté de reclassement).

Bilan formation 2022 : Le taux d'accès à la formation est de 79%. Il y a eu 19 779 stagiaires et 149 020 heures de formation en 2022. Cela représente 6% des employés, 71% des TAM, 9% des cadres médicaux et 14% des cadres non médicaux. Une réflexion doit être menée sur l'offre de formation notamment pour les catégories « employés ».

Les élus FO dénoncent que les formations obligatoires laissent peu de place pour les formations permettant un développement des compétences professionnelles.

Plan de développement des compétences 2023 : L'EFS a pour objectif de maintenir 3% d'alternants dans ses effectifs. En 2022 cet objectif a été dépassé pour atteindre 4.3%, soit 334 alternants.

Les élus FO rappellent à la direction que de nombreux alternants tiennent des postes à la place des personnels manquants, et ont très peu de temps à consacrer à leur mémoire. Les tuteurs identifiés et formés sont parfois localisés sur d'autres sites voire d'autres régions, les alternants sont alors livrés à eux-mêmes ou dans les mains de personnels non formés à cet effet. Pire, fait nouveau, certains alternants mettent fin à leur contrat d'alternance avant la fin, les privant de diplôme : ceci est inacceptable !

Egalité professionnelle 2022 : Concernant les effectifs, la proportion de 72% de femmes / 28% d'hommes en 2022 perdure.

Les catégories socio-professionnelles féminines sont réparties pour : 75% des emplois TAM (employés, techniciens et agents de maîtrise), 25% des cadres médicaux, avec les mêmes répartitions d'année en année.

Concernant les cadres non médicaux, un focus avait été réalisé montrant qu'il y avait plus d'inégalités hommes/femmes pour cette catégorie. Même s'il y a une légère amélioration, les écarts persistent. Même constat pour les temps partiels avec une amélioration pour le temps partiel choisi.

Les élus FO demandent qu'une vigilance soit mise en place pour assurer véritablement l'égalité professionnelle.

Index égalité salariale 2022 : La méthode de notation donne un résultat satisfaisant mais l'EFS se doit de poursuivre ses efforts sur la réduction des disparités salariales et sur l'accès aux postes à haute responsabilité aux femmes. Les indicateurs employés pour cette notation ne sont pas les plus pertinents car les comparaisons sont réalisées sur des moyennes calculées avec des inégalités salariales.

Bilan social 2022 : Au 31 décembre, l'EFS compte 8304 CDI, 570 CDD, 260 MAD et 628 intérimaires soit 9 762 salariés, soit plus de 12% de salariés non pérennes et souvent encore en formation.

Malgré une augmentation de l'effectif CDI temps plein, une diminution forte du personnel intérimaire et une augmentation du nombre de CDD, on note toujours un fort turn-over avec 4,3% de démissions et 1 personne sur 10 qui quitte l'EFS en 2022.

Le taux d'absentéisme est de 8.9%, en constante augmentation ses dernières années.

Le nombre d'arrêts maladies a augmenté de 44% par rapport à 2021. Les absences maladies représentent l'équivalent de 563 ETP Annuels. Ces chiffres s'inscrivent au-delà de la tendance nationale.

L'ensemble de ces bilans met en évidence une dégradation des conditions de travail ayant malheureusement, un impact négatif sur la santé du personnel.

Compte tenu de la date de consultation plus que tardive, les élus ne prendront pas part au vote.

❖ **Consultation plan de développement des compétences 2024**

Les élus rappellent que les formations à distance doivent être dotées de matériel adapté, à savoir des PC avec un réseau suffisant, équipés de son, micro et webcam ainsi que d'espaces dédiés. Sans mise à disposition, à minima, de ces outils, ces formations seront totalement inefficaces.

Les formations DPC sont une obligation légale pour les médecins, IDE, biologistes et techniciens de laboratoire, pour autant, l'offre de formation disponible via Campus ne permet pas de satisfaire cette obligation. Quand l'EFS compte-t-il se mettre en règle ?

Les salariés via les formations acquièrent de l'expérience, mais celle-ci n'est que trop rarement suivie d'une évolution professionnelle. Excepté les formations du personnel infirmier qui peut progresser de l'EPDI vers la supervision. Et bien sur le TTP pour les employés de préparation inscrit dans la convention collective qui n'a jamais été relancé malgré les promesses de la direction.

Des formations sont enfin prévues pour les managers nouvellement nommés via la formation Cap manager ! Les responsables déjà en place devront également participer à ces formations pour une remise à niveau.

De même, de nombreuses formations sont prévues pour professionnaliser les planificateurs, ainsi nous espérons que l'application de nos accords, entre autres, temps de travail, seront respectés.

Les élus FO rendront un avis favorable.